



2025

騏億鑫科技股份有限公司

CHI YI HSIN TECHNOLOGY CO., LTD.

永續績效報告書

Sustainability Report

目錄

經營者的話.....	2
關於本報告書.....	3
2025 年度永續績效亮點.....	4

第一章 永續經營治理.....	5
1.1 關於騏億鑫科技.....	5
1.2 經營理念.....	9
1.3 永續管理.....	10
1.4 營運財務績效.....	11
第二章 企業穩健經營.....	12
2.1 公司治理.....	12
2.2 誠信正直.....	18
第三章 環境永續管理.....	21
3.1 能源管理.....	21
3.2 溫室氣體管理.....	22
3.3 廢棄物管理.....	23
3.4 水資源管理.....	24

第四章 產品價值創造.....	25
4.1 產品研發與創新.....	25
4.2 客戶服務與品質管理.....	28
4.3 資訊安全管理.....	29
4.4 供應鏈管理.....	31
第五章 和諧健康職場.....	33
5.1 員工權益保障.....	33
5.2 多元職場.....	34
5.3 人才發展培育.....	39
5.4 職業健康安全.....	40

經營者的話

隨著全球產業環境快速變動，氣候變遷與永續議題已成為企業治理不可忽視的重要課題，企業經營除追求穩健的財務績效外，更須兼顧環境、社會及治理（ESG）面向，方能奠定長期發展基礎。本公司自成立以來，聚焦於高科技產業廠房廠務系統工程相關服務，秉持專業與誠信的核心理念，持續精進工程技術與服務品質，在協助客戶提升營運效率與系統穩定性的同時，亦逐步將永續思維納入公司治理與營運管理之中。

本永續績效報告書為騏億鑫科技首次自主揭露之永續績效報告，本公司以環境、社會及治理（ESG）三大面向為主軸，系統性呈現永續經營之策略方向、管理作為與階段性成果。透過公開透明的資訊揭露，我們期望與股東、客戶、員工及其他利害關係人建立良好的溝通基礎，並持續檢視自身在永續發展道路上的進展。

本公司將逐步建構具韌性且具前瞻性的管理基礎。在治理面向，持續強化董事會職能與內部管理機制，落實誠信經營與法規遵循，並將風險管理與永續議題納入決策考量，以提升營運透明度與組織整體韌性；在環境面向，儘管本公司屬工程服務與系統整合性質，非屬高耗能製造業，仍應審慎檢視營運活動對環境之影響，逐步建立能源、水資源及廢棄物等管理機制，並於工程規劃與施作過程中，持續關注系統效率與資源使用之合理性；在社會面向，本公司重視員工安全、健康與專業發展，致力於職業安全衛生管理、教育訓練與友善職場之營造，期能在穩健營運的同時，與員工、客戶及社會共同成長，發揮企業的正向影響力。

展望未來，本公司將持續以穩健務實的態度推動永續經營，循序強化治理架構與管理機制，並在既有營運基礎上，逐步深化環境管理與人才培育等相關作為。同時，也將持續傾聽利害關係人的意見，透過定期檢視與調整，讓永續理念更確實地落實於日常營運與決策之中。期盼在持續精進的過程中，為企業創造長期價值，邁向更穩健且永續的發展。

騏億鑫科技股份有限公司 董事長暨總經理 洪國庭

關於本報告書

本報告書為騏億鑫科技股份有限公司（以下簡稱本公司、騏億鑫科技或我們）首次發行之永續績效報告書（以下簡稱本報告書），我們自發性的揭露永續資訊，以環境(Environmental)、社會(Social)及治理(Governance)三大面向為主軸，呈現我們的永續策略、目標及績效，期望可向利害關係人們傳遞騏億鑫科技之永續作為。本報告書未經外部第三方保證或確信，本報告書經永續發展小組確認，送交各單位主管檢視內容，呈核董事長審閱後對外公開發布。

報導期間

本報告書為揭露之數據及內容以 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資訊為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2024 年度以前或延伸至 2026 年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書資訊揭露與合併財報範圍不一致，報告書範疇僅涵蓋騏億鑫科技母公司營運據點，包含臺南兩間工廠（安定預製廠、麻豆型鋼廠）與北中南聯絡處，尚未涵蓋合併財務報告之合併子公司，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

意見回饋

任何有關本報告書或對騏億鑫科技永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位：永續發展小組

電子信箱：esg@cyhco.com.tw

聯絡電話：06-597-5206

ESG 網站：<https://www.chiyihsin.com/esg>

聯絡地址：臺南市麻豆區新生南路 161 號

2025 年度永續績效亮點

Environment

環境/產品面



- 興建台南總部，提升生產、組裝及工程支援能力，強化公司整體供應與服務能量，並為未來業務擴展奠定基礎
- 累計已取得/申請中之國內外專利共計 5 項
- 獲得客戶裝機工程項目優良品質管理獎項
- 在地採購比率 100%

Social

員工/社會面



- 員工整體性別分布均衡，男性員工 54%、女性員工 46%
- 員工訓練總時數 1,328 小時(含職安訓練)，人均時數 8.46 小時，總訓練費用達 32.6 萬元
- 承攬商職安相關教育訓練總時數 50 小時
- 每人薪資平均數為 894 仟元、員工福利平均數為 1,193 仟元。依法提供員工基本勞動保障，規劃多元福利措施，涵蓋獎金獎勵、各式補助、健康照護及節慶關懷等，提升員工福祉與歸屬感
- 零職業災害事件發生

Governance

治理/經濟面



- 董事多元化，女性董事占 3 席，占比 33.3%
- 合併營收 17.58 億元、稅後淨利 3.50 億元
- 建立並落實《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，作為公司推動反貪腐與法規遵循之重要依據
- 董事、董事會與功能性委員會自評平均分數達 4.78 分以上（滿分 5 分）
- 2025 年度未發生重大違反誠信經營或法規遵循之裁罰事件

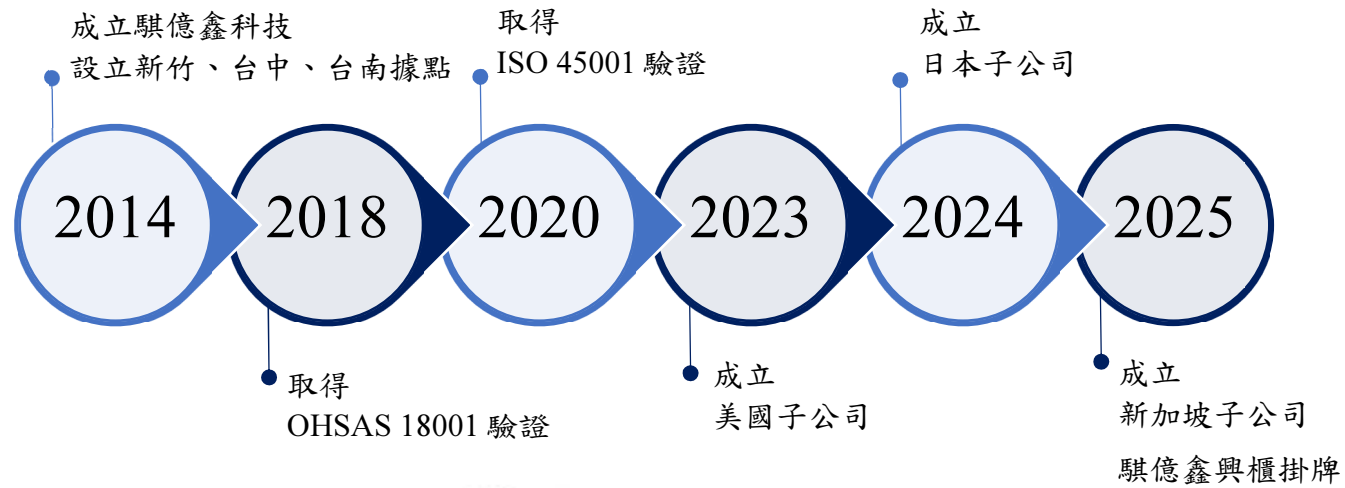
第一章 永續經營治理

1.1 關於騏億鑫科技

騏億鑫科技自 2014 年成立，主要經營項目為廠房廠務主系統以及二次配之設計、施作工程服務，以及廠務系統工程相關材料製造銷售。提供之工程服務包含冷卻水系統(PCW)、氣體製程供應系統(GAS)、電腦輔助設計(CAD)、潔淨真空系統(Pumpingline)、氣體控制閥模組(GAS DP)、訊號線系統(E-Sensor)等；材料銷售為自製、組裝之廠務系統材料配件，包含型鋼、PCW 零配件、GAS DP 盤等模組標準化產品。為了更能機動性提供服務，騏億鑫科技於臺灣北、中、南科技園區周邊設立服務基地，並透過投資架構布局國外市場，進一步擴展海外據點，目前已設立美國、日本及新加坡子公司。建立專業與機動性的工程服務專業團隊，提供各大企業全方位服務需求。

集團架構		公司基本資訊			
 騏 億 鑫 科 技	CYH TECHNOLOGY USA LLC (CYH USA)	公司全稱	騏億鑫科技股份有限公司	公司簡稱	騏億鑫科技
	チーイーシン技術株式会社 (CYHT)	設立日期	2014 年 6 月 11 日		
	CHI YI HSIN JAPAN 株式会社 (CYHJ)	企業總部	臺南市麻豆區新生南路 161 號 1 樓		
	CHI YI HSIN TECHNOLOGY SINGAPORE PTE. LTD. (CYHPL)	董事長	洪國庭	總經理	洪國庭
		發行類型	興櫃	產業別	其他電子業
		股票代號	7848	股票興櫃日期	2025 年 7 月 29 日
		資本額	新台幣 2.98 億元		
		主要產品項目	高科技廠房廠務系統工程整體評估設計、施作，以及廠務系統工程相關材料之生產、組裝及銷售		
		營運據點	臺灣、美國、日本、新加坡		

重大歷史沿革



服務項目

主系統工程 (MEP / 一次配)

主系統為廠房的核心基礎設施，水電氣運輸網，規劃與安裝機電管線（空調系統、電力、給排水等），確保工廠的空調、電、水能正常、安全運作。

騏億鑫提供服務項目：

- ✓ 給排水 Plumbing 系統



二次配工程 (Hook-up)

將製程生產設備與主系統連接，包含電力、氣體、冷卻水、廢水等。先進製程廠務系統需求更為複雜，並且須符合嚴格的技術規格和安全標準。

騏億鑫提供服務項目：

- ✓ 冷卻水系統(PCW)
- ✓ 氣體製程供應系統(GAS)
- ✓ 電腦輔助設計(CAD)系統整合
- ✓ 潔淨真空系統(Pumping line)
- ✓ 氣體控制閥模組(GAS DP)
- ✓ 訊號線系統(E-Sensor)



材料事業與製造服務

- ✓ GAS DP 盤組裝銷售
- ✓ 雙 C 型鋼製造銷售
- ✓ 五金材料-PCW 配件銷售



PCW 零配件



GAS DP 盤

海外施工與支援

配合客戶海外設廠需求，亦提供主系統工程與二次配工程海外施工支援服務。



主系統工程



二次配工程 (PCW/GAS 氣體)

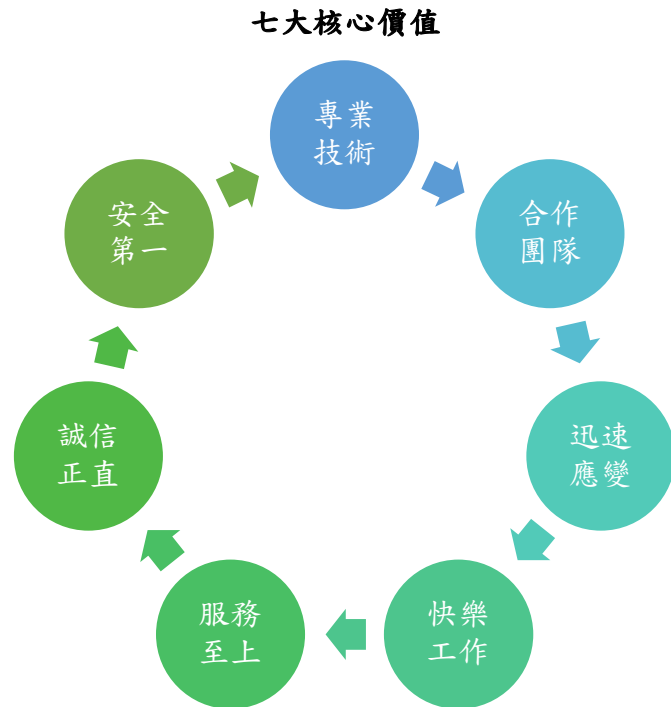
產業價值鏈關係

騏億鑫科技專注於高科技廠房之廠務系統整合服務，具備專業及全面的技術與設計能力，於產業價值鏈中處於中游，整合上游材料供應商與勞務服務工程商，提供下游各類產業客戶之廠務系統與設備整合服務。客戶群橫跨半導體、光電及封測等高科技產業，騏億鑫科技累積多年的工程服務經驗，並獲得客戶青睞。



1.2 經營理念

環境與市場變化不斷，源浚者流長，根深者葉茂，騏億鑫科技秉持著唯有深厚穩健的基礎，方能細水長流。因此我們以「**穩健踏實，誠信正直、齊聚一心，行善積德。**」理念為核心，建立七大核心價值，內化於營運決策與行動，以達到永續經營。



「**穩健踏實**」是我們的成長根基。我們不追求短期的暴利，而是在專業領域精益求精，持續增加自身技術與能力，以及嚴格的品質把關，提供高品質產品與服務予顧客。

「**誠信正直**」是我們的行為準則。我們堅信誠信是品牌的基礎。對客戶，我們言出必行、杜絕虛假；對合作夥伴，我們透明互惠、信守承諾。用心經營這份信任，建立值得託付的信賴形象。

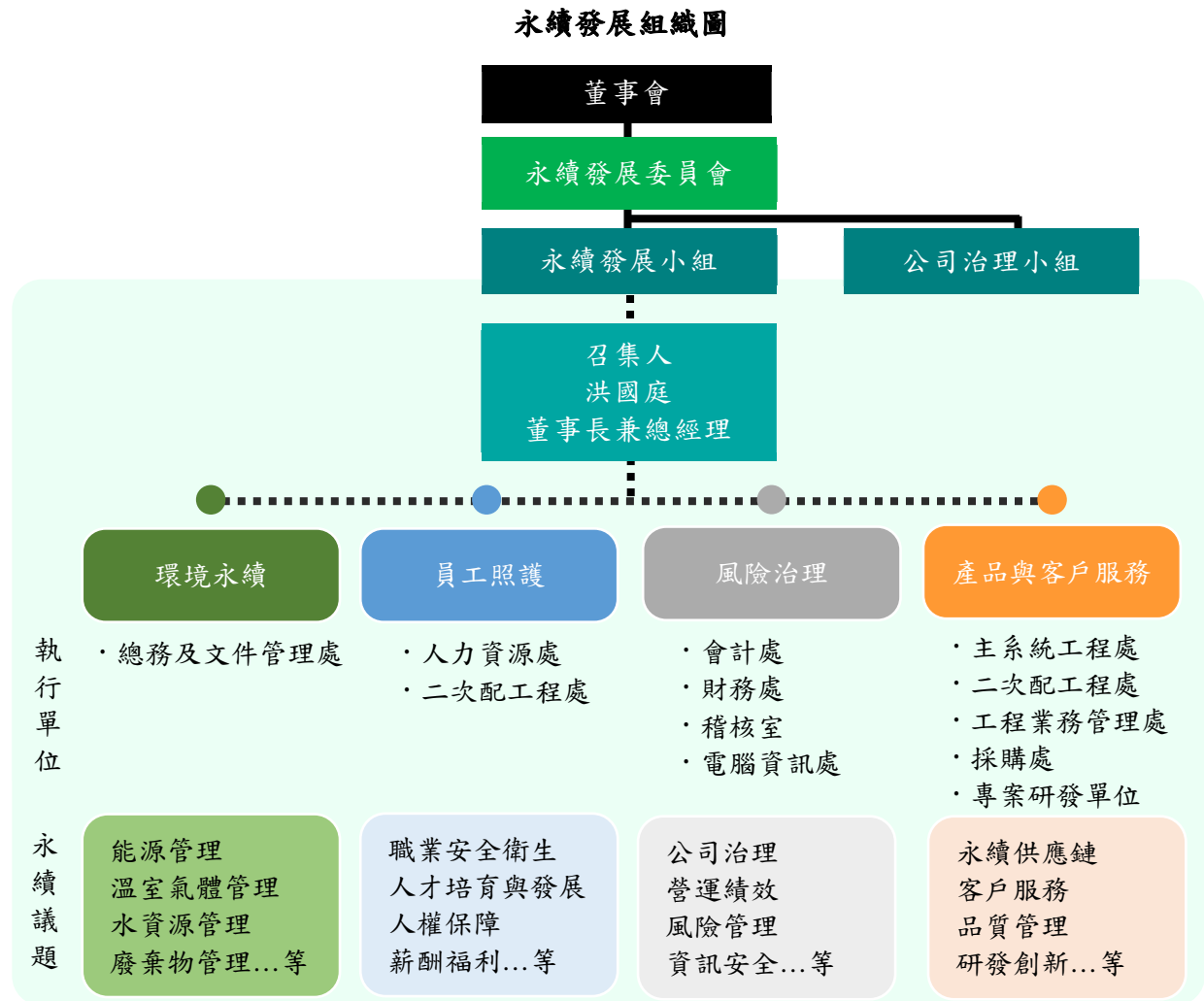
「**齊聚一心**」是我們的力量來源。企業的成功從非一人之功，而是團隊共同努力的成果。我們營造開放、尊重的環境，鼓勵多元觀點，並將共同的目標轉化為行動。

「**行善積德**」是我們的社會責任。從內部推廣友善文化到外部建立誠信共識。建立友善專業職場環境，善待員工與合作夥伴；提供優質產品與服務，對客戶負責。累積每一份善意，與員工及社會共好。

1.3 永續管理

考量國內外永續發展趨勢，並提升經營核心理念與永續管理成效，騏億鑫科技於 2026 年 4 月已成立「永續發展委員會」，隸屬董事會並由三名董事（含一名獨立董事）組成，負責制定與推動永續發展政策、年度計畫等，追蹤檢討永續發展執行成效、督導永續資訊揭露並審議永續報告書等。

轄下設置「公司治理小組」與「永續發展小組」，「公司治理小組」負責公司治理法令遵循及利害關係人溝通，「永續發展小組」則依循公司永續政策與目標執行永續相關事務，並蒐集永續資訊，作為永續推動與目標達成情形以及後續分析管理之依據。功能小組定期向永續發展委員會報告永續發展事務執行情況。「永續發展委員會」每年至少召開一次會議，並定期向董事會報告永續推動成果。



1.4 營運財務績效

2025 年騏億鑫科技合併營收達 1,757,803 仟元，近兩年合併營收與淨利相較 2023 年度成長，主要係受惠於客戶擴廠需求帶動整體業績成長所致。

經營成果與財務績效

單位：新台幣仟元

項目		2023	2024	2025
合併營業收入		1,036,052	1,888,685	1,757,803
合併營業毛利		304,268	777,694	608,053
合併營業利益		220,849	563,634	429,385
合併稅前淨利		243,897	617,551	459,781
合併本期淨利		194,161	482,946	350,034
資產報酬率（%）		14.00	25.15	13.93
股東權益報酬率（%）		29.39	53.88	28.29
佔實收資本額 比率（%）	營業利益	116.24	247.21	144.09
	稅前純益	128.37	270.86	154.29
純益率（%）		18.74	25.57	19.91
基本每股盈餘（元）		9.95	21.10	12.11
稀釋每股盈餘（元）		9.91	19.46	11.52

註：上述財務資訊係來自經會計師查核簽證之 2023~2025 年度合併財務報告。

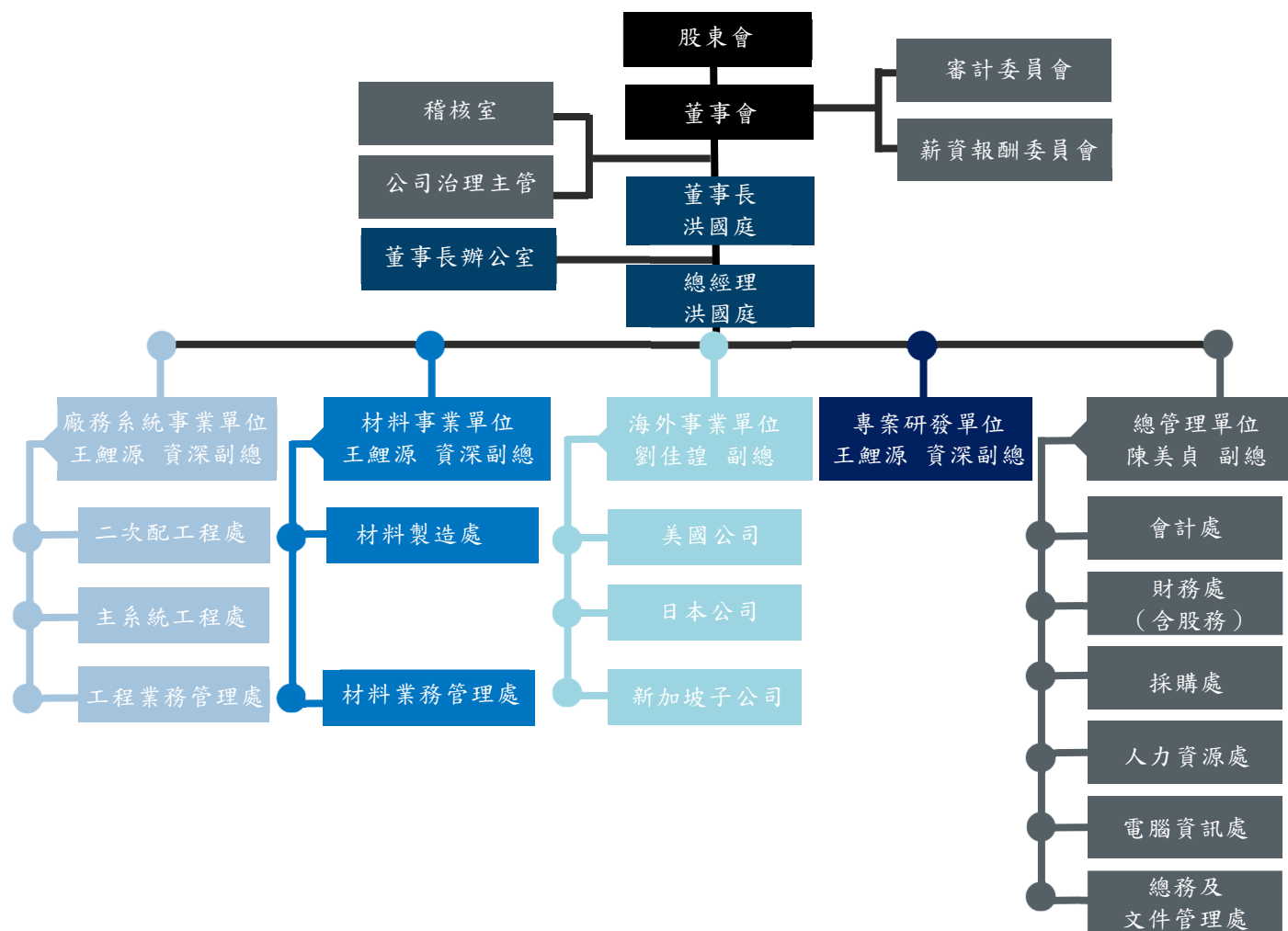
第二章 企業穩健經營

2.1 公司治理

2.1.1 治理架構

本公司董事會為最高治理單位，轄下設置薪酬委員會以及審計委員會兩個功能性委員會，以強化董事會職能。依據《上市上櫃公司治理實務守則》第二十條規定，制定《董事選舉辦法》，旨在推動董事會成員的多元化政策，確保公司治理有效實施，進而提升董事會的功能，並優化其結構。董事會的職責主要為指導公司的策略、監督管理層，並對公司和股東大會負責，透過公司治理制度的運作和安排，確保董事會按照法令、公司章程之規定或股東大會的決議來行使其權力。

與投資人溝通管道包含舉行股東會、法人說明會、定期公開財報與年報以及電話/電子郵件。2025 年度共召開 3 次法人說明會。



2.1.2 董事會運作情形

董事會成員遴選及組成

根據本公司的公司章程，董事會應設置五至九人（含獨立董事），任期三年，連選得連任。上述董事名額中，獨立董事不得少於三人，且不得少於董事席次三分之一。獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算當選名額。董事之選舉採候選人提名制度，由股東就候選人名單選任之。本公司之全體董事合計持股比例，應符合證券管理機關之規定。而董事長之選任依照公司章程規定，董事會需由三分之二以上的董事出席，並在出席董事過半數同意下選出。董事長於內部擔任董事會及股東會主席，對外則代表公司。

本公司已訂定董事會成員適當之多元化方針，並要求應具備執行職務所必須之知識、技能及素養，董事會整體應具備之能力包含營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。

考量公司管理及決策執行效率，目前本公司董事長與總經理由同一人兼任。本公司恪遵證券交易法、公開發行公司董事會議事辦法及公司治理實務守則等法令規定落實公司治理，設立審計委員會以及薪酬委員會強化董事會之監督功能，董事會成員過半數董事未兼任員工或經理人，並且已依《臺灣證券交易所股份有限公司上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點》第四條規定，設置獨立董事席次共四席因應，以減緩及避免利益衝突。

董事會及功能性委員會職責及運作情形

單位	職責	組成	2025 年度運作情形	
			會議次數	平均出席率
董事會	負責監督、任命與指導公司管理階層，並對公司整體營運狀況負責，維護股東權益。 每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。	9 名董事 由 5 名一般董事及 4 名獨立董事組成	11 次	96%
審計委員會	協助董事會履行其監督公司執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。 每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。	4 名獨立董事組成	3 次	100%
薪酬委員會	以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，作為其決策之參考。 每年至少召開兩次會議，並得視需要隨時召開會議。	成員數不得少於 3 人，其中過半數應為獨立董事 現行由 3 名獨立董事組成	3 次	100%

註 1：係依據 2025 年 12 月 31 日之情形揭露。

註 2：平均出席率=實際出席次數÷應出席次數，董事會因一董事 2 次為委託出席，故未達 100%。

騏億鑫科技現行董事會共 9 席董事，分別由 5 名一般董事與 4 名獨立董事組成，其中女性董事占 3 席，占比為 33.3%。成員年齡介於 31 歲~80 歲間，本公司董事各有不同專長領域，於公司經營方向之制訂過程中，得結合不同成員之產學背景與實務經驗，從多元角度審慎評估各項策略選擇。

董事會成員

職 稱	姓 名	性 別	年 齡	重 要 職 位	主 要 學 經 歷	多元化項目						任 期
						營 運 判 斷 力	會 計 財 務 能 力	危 機 處 理 能 力	經 營 管 理 能 力	產 業 知 識	領 導/ 決 策 能 力	
董事長	沛森實業股份有限公司 代表人：洪國庭	男	41-50	本公司董事長兼總經理 佳立寬投資有限公司董事 沛森實業股份有限公司董事 立璽顧問有限公司董事 佳億呈投資股份有限公司監察人 易開承投資股份有限公司監察人	逢甲大學材料科學系 漢唐集成(股)公司資深工程師	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2025 年 5 月 29 日 ~2028 年 5 月 28 日
董事	沛森實業股份有限公司 代表人：蘇溫傑	男	41-50	本公司主系統工程處處長	遠東技術學院資訊管理系(現為中信科技大學) 漢唐集成(股)公司工程師	✓		✓	✓	✓	✓	2025 年 5 月 29 日 ~2028 年 5 月 28 日
董事	佳億呈投資股份有限公司 代表人：王鯉源	男	41-50	本公司廠務系統事業單位及材料事業單位資深副總經理 唏瑞有限公司董事	遠東技術學院電子科(現為中信科技大學) 漢唐集成(股)公司資深工程師	✓		✓	✓	✓	✓	2025 年 5 月 29 日 ~2028 年 5 月 28 日
董事	易開承投資股份有限公司 代表人：陳美貞	女	41-50	本公司總管理單位副總經理 卓易投資有限公司董事	國立臺中技術學院會計系(現為國立臺中科技大學) 維揚聯合會計師事務所審計部協理	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2025 年 5 月 29 日 ~2028 年 5 月 28 日
董事	王頌卿	女	41-50	和運租車股份有限公司業務經理	台南女子技術學院生活應用科學系(現為台南應用科技大學) 和運租車股份有限公司業務經理	✓		✓	✓		✓	2025 年 5 月 29 日 ~2028 年 5 月 28 日
獨立董事	張志信	男	71-80	英屬維京群島商環能企業有限公司董事	逢甲大學財稅系學士 上海和輝光電採購總監	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2025 年 10 月 1 日 ~2028 年 5 月 28 日

職 稱	姓 名	性 別	年 齡	重 要 職 位	主 要 學 經 歷	多 元 化 項 目						任 期
						營 運 判 斷 力	會 計 財 務 能 力	危 機 處 理 能 力	經 營 管 理 能 力	產 業 知 識	領 導/ 決 策 能 力	
獨立 董事	吳嘉哲	男	41-50	國立中興大學機械工程學系教授	美國華盛頓大學機械工程博士 國立中興大學學生事務處副學生事務 長	✓		✓	✓	✓	✓	2025 年 10 月 1 日 ~2028 年 5 月 28 日
獨立 董事	劉鈞豪	男	31-40	劉鈞豪律師事務所所長	逢甲大學財經法律研究所碩士 劉喜律師事務所 律師	✓		✓	✓	✓	✓	2025 年 10 月 1 日 ~2028 年 5 月 28 日
獨立 董事	簡佩勳	女	41-50	鴻淵聯合會計師事務所執業會計師 鴻淵管理顧問股份有限公司董事 七橙股份有限公司董事 益美兒教育股份有限公司監察人 鎔睿國際數位股份有限公司獨立董事 華軒地產股份有限公司獨立董事	美國伊利諾大學香檳校區(UIUC)會計 學研究所碩士 中國財稅聯合會計師事務所 審計部經 理 國泰世華商業銀行 私人銀行管理部副 理	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2025 年 10 月 1 日 ~2028 年 5 月 28 日

註 1：於 2025 年 5 月 29 日股東常會完成改選。涂杰騰董事任期為 2023 年 5 月 5 日至 2025 年 5 月 28 日，於 2025 年度期間曾任本公司董事，並於當年度董事改選後未再續任本公司董事職務。

註 2：因依證券交易法第 14 條之 4 規定設置審計委員會取代監察人職權，於 2025 年 10 月 1 日增選獨立董事取代監察人職權。

董事與經理人薪酬政策

本公司訂有《薪資報酬委員會組織規程》，明定薪資報酬委員會成員應定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並依據既定績效評估標準所產生之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容與數額。董事薪酬項目涵蓋現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施。於進行董事及經理人之績效評估與薪資報酬決定時，除參考同業通常水準外，亦綜合考量個人績效評估結果、投入時間、所負責任、個人目標達成情形、兼任其他職務之表現，以及公司近年對同等職位之薪資報酬給付情形，並連結公司短期及長期業務目標之達成狀況與財務表現，審慎評估個人績效、公司經營成果與未來風險之合理關聯性。

2025 年度董事及經理人酬金之實際發放金額，均經薪酬委員會審議後，提請董事會決議。透過此一程序，確保董事及經理人之績效評估與薪資報酬決策具備合理性與一致性，並兼顧公司整體利益，使薪資報酬制度與公司治理原則及長期永續經營目標保持一致。

董事智識提升

當今產業環境快速變動及法規要求日益趨嚴，董事會肩負監督經營、指引策略方向及控管風險之重要職責。透過持續進修與知識更新，董事會成員得以即時掌握產業發展趨勢、公司治理新制、永續及風險管理等關鍵議題，進而提升對公司營運決策之判斷品質與前瞻性。董事智識之持續精進，不僅有助於強化董事會整體職能，亦能提升公司因應外部環境變化與長期永續發展挑戰之治理韌性。

本公司重視董事會成員之專業成長與智識提升，並鼓勵董事持續進修，以強化對產業趨勢、法規環境及公司治理議題之理解，並促進董事會職能之有效發揮。董事會成員可依個人專業背景與實務需求，透過參與培訓課程、研討會、論壇等相關進修活動，持續精進專業能力並拓展治理視野。2025 年度董事進修累計完成時數共 48 小時，本公司目前處於興櫃階段，正持續完善公司治理制度，並依循相關法令規定，逐步規劃並推動董事進修安排，以符合法規對董事進修時數之相關要求。

2025 年度董事進修情形

開課單位	董事修課程名稱	受訓人次	總受訓時數 (小時)
社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	14	42
證券櫃檯買賣中心	114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	1	3
中華民國會計師公會全國聯合會	從司法實務看洗錢防制法	1	3
合計		16	48

利益迴避

本公司已於《董事會議事規範》中明定董事之利益迴避制度，以防範董事於執行職務或參與董事會決策時發生利益衝突，並維護公司治理之健全運作。董事於董事會討論事項時，如該議案涉及其本人或其所代表之法人而具有利害關係，應於當次董事會中主動說明其利害關係之重要內容；如該情形有致損害公司利益之虞，該董事雖得陳述意見並接受詢答，惟不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

此外，董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制或從屬關係之公司，若就董事會討論事項具有利害關係者，視為該董事就該事項具有自身利害關係，亦應依前述規定辦理利益揭露與迴避。透過明確之揭露義務與利益迴避機制，本公司致力確保董事會決策過程之公正性與透明度，並保障全體股東及其他利害關係人之合法權益。

績效評估

為落實公司治理並提升董事會運作效能，本公司已訂定《董事會績效評估辦法》，明確規範董事會績效評估之週期、範圍、方式及執程序。依該辦法規定，本公司每年定期辦理董事會績效評估，評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，並透過董事會內部自評、董事成員自評及功能性委員會自評等方式進行，以全面檢視董事會運作情形與董事履職表現。董事會績效評估結果須於次一年度第一季結束前完成，並提報董事會作為檢討與精進之依據。此外，為強化績效評估之客觀性與專業性，本公司至少每三年應委任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估。

董事會績效評估結果，除作為董事遴選或提名之參考依據外，亦作為董事個別薪資報酬訂定之重要參考，並於年報中依規定揭露執行情形，以持續提升董事會治理品質與運作效能。2025 年度績效評估已於 2026 年 4 月 15 日提報董事會，本次自評結果達 4.78 分以上，顯示運作良好。

董事會及功能性委員會績效評估項目及結果

對象	董事會	個別董事成員	各功能性委員會
評估面向	- 對公司營運之參與程度 - 提升董事會決策品質 - 董事會組成與結構 - 董事的選任及持續進修 - 內部控制	- 公司目標與任務之掌握 - 董事職責認知 - 對公司營運之參與程度 - 內部關係經營與溝通 - 董事之專業及持續進修 - 內部控制	- 對公司營運之參與程度 - 功能性委員會職責認知 - 提升功能性委員會決策品質 - 功能性委員會組成及成員選任 - 內部控制
績效結果	4.92~4.98 分	4.78~4.96 分	4.94~5.00 分

2.2 誠信正直

2.2.1 誠信經營政策

為強化誠信經營企業文化、健全永續發展治理，騏億鑫科技依循相關法令規範及參酌《上市上櫃公司誠信經營守則》，訂定並落實《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及相關內部規章，作為公司及集團企業從事一切商業行為之基本遵循原則。本公司董事、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力者，於執行業務或從事商業活動時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益，亦不得從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之不誠信行為，以維護公司廉潔、透明與負責之企業形象。

在與供應商、客戶及其他商業往來對象建立合作關係之前，本公司即先行評估交易相對人之合法性、是否訂有誠信經營政策，以及是否曾有不誠信行為之紀錄，避免與涉有不誠信行為者進行交易；並於契約中明訂遵守誠信經營政策之條款，如交易相對人涉有不誠信行為情事時，得隨時終止或解除契約。另為落實誠信經營之承諾，本公司要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，並於僱用條件中明確要求受僱人遵守相關誠信經營規範。本公司相關誠信經營作法及防範不誠信行為說明如下：

防範之行為	說明
禁止行賄及收賄	本公司董事、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力者，於執行業務或從事商業行為時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益，以影響或取得不當商業利益。
禁止提供非法政治獻金	本公司提供政治獻金時，應依政治獻金法及公司內部作業程序辦理，不得藉以謀取商業利益。
禁止不當慈善捐贈或贊助	本公司辦理慈善捐贈或贊助，應符合營運所在地之法令及內部作業程序，不得為變相行賄。
提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益	本公司要求全體人員於商業往來及執行業務過程中，不得直接或間接提供或收受不合理之禮物、款待或其他不正當利益，以避免不當影響商業判斷、交易決策或商業關係之建立。
禁止侵害智慧財產權	本公司人員應遵守智慧財產相關法規及內部規定，不得洩露或不當使用因職務所知悉之營業秘密及其他智慧財產，並防範非職務所需之不當蒐集或使用行為。
從事不公平競爭之行為	本公司從事營業活動，應依公平交易法及相關競爭法規，不得有不公平競爭之行為。
防範產品或服務損害利害關係人之權益、健康與安全	本公司建立完善之產品與服務管理機制，涵蓋研發、採購、製造、提供及銷售等營運流程，並遵循相關法規及國際準則，確保產品與服務之安全性及資訊透明度。同時，訂有消費者及其他利害關係人權益保護政策，並確實落實於營運中；當產品經評估具危害安全與健康之虞時，將依程序啟動產品回收及相關因應措施。

2.2.2 檢舉制度

為落實誠信經營原則並防範不誠信行為之發生，本公司建置完善之檢舉制度，提供內、外部利害關係人適當之檢舉與通報管道，並確保檢舉人及相對人之合法權益。公司人員於執行業務過程中，如發現或知悉有違反誠信經營相關規定之情事，應主動依規定提出通報或檢舉。

內部員工進行檢舉時，若檢舉事項涉及一般員工，應循內部程序向直屬主管呈報；若涉及董事或高階主管，則依規定向獨立董事提出。外部利害關係人亦可透過公司所公告之聯繫窗口，提出檢舉。公司將指定專責單位負責受理、彙整及調查相關檢舉案件；如經查證屬重大違規情事，或有致公司遭受重大損害之虞時，將即時彙整調查結果並以書面方式提報董事會。

檢舉人提出檢舉時，應盡可能提供被檢舉人之身分、所屬單位、職稱、相關事實發生時間及具體內容，以利後續查證與調查。檢舉案件經受理後，專責單位將即刻進行事實查證，必要時得請相關部門協助調查。如經確認被檢舉人確有違反相關法令或公司誠信經營政策與規定之情形，將依規定要求其立即停止相關行為，並採取適當之處置措施；必要時，亦將循法律程序追究相關責任，以維護公司之聲譽與權益。另針對制度或流程面之缺失，責成相關單位檢討並提出改善措施，以防止類似情事再次發生。

公司對於檢舉案件之受理、調查及處理過程，均予以完整紀錄並妥善保存，相關文件得以書面或電子方式留存，保存年限至少五年；如於保存期間內涉及相關訴訟程序，則延長保存至訴訟終結為止。同時，公司嚴格遵守保密原則，所有檢舉資料及參與處理之人員，均負有保密責任，以確保檢舉制度之公正性與可信度。

2025 年度，本公司未接獲任何經查證屬實之違反誠信經營、反貪腐或反競爭相關法令之檢舉案件，亦未發生相關訴訟情事。

檢舉管道

檢舉專線：06-597-5206#307

電子郵件：integrity@cyhco.com.tw

書面郵寄：721003 臺南市麻豆區新生南路 161 號

騏億鑫科技股份有限公司 公司治理小組

2.2.3 法規遵循情形

法規遵循為健全公司治理與落實永續經營之重要基礎。公司重視各項營運活動之合法性與合規性，由各業務單位依其職掌，持續關注並不定期檢視可能影響公司營運、財務或業務發展之國內外相關法令、政策及主管機關規範，並配合內部管理制度適時調整作業流程，以確保公司日常營運符合法規要求。

本公司已將法規遵循納入整體風險管理與內部控制架構中，明確界定各層級之法遵責任，並由管理階層偕同相關單位共同督導法規遵循機制之建立與落實。

2025 年度，本公司各項營運活動均依相關法令及規定辦理，未因違反法規而遭主管機關裁處罰鍰、罰金或其他重大非金錢性處分。

第三章 環境永續管理

3.1 能源管理

2025 年騏億鑫科技能源總消耗為 1,668.49GJ，能源使用密集度為 1.11 GJ/百萬營收。能源耗用主要源自柴油與外購電力使用，其中柴油占整體能源消耗量 47%，為公務車及堆高機耗用；其次則為汽油，占總能源消耗 30%。本年度能源消耗量較 2024 年略為上升，主要因組織與業務增加所致，未來將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，定期維護與保養設備，確保設備運作效率。

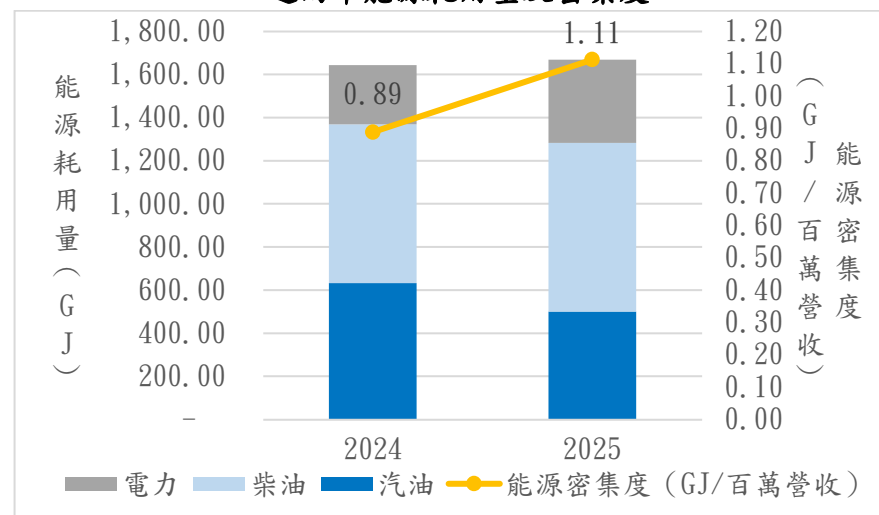
近兩年能源耗用量及密集度

年度		2024		2025	
		耗用量 (GJ)	占比%	耗用量 (GJ)	占比%
非再生燃料	汽油	632.77	38%	500.85	30%
	柴油	735.73	45%	782.06	47%
外購能源	電力	274.67	17%	385.58	23%
消耗能源總熱值		1,643.17	100%	1,668.49	100%
能源密集度 (GJ/百萬營收)		0.89		1.11	

註1：2024 及 2025 年度汽油及柴油之熱值係數係採用環境部公告 2024 年度之熱值，其餘熱值源自經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註2：能源密集度分母為年度個體財務報表之銷貨收入（新台幣百萬元），各年營收分別為：2024 年度 1,849 百萬元、2025 年度 1,500 百萬元。

近兩年能源耗用量及密集度



3.2 溫室氣體管理

為因應國內外碳管理政策趨勢及氣候變遷所帶來之風險與挑戰，騏億鑫科技將推動溫室氣體盤查相關作業，並透過專業顧問輔導，逐步建立溫室氣體盤查與審查機制，以掌握營運活動之碳排放情形、辨識潛在風險，並作為後續研擬減量策略與推動淨零碳排目標之重要基礎。

截至 2025 年，本公司尚未完成溫室氣體盤查。目前正積極進行盤查制度建置、排放源辨識及相關數據蒐集作業，預計於 2027 年完成並對外揭露 2026 年度溫室氣體盤查資訊。

溫室氣體盤查內部管理制度

- 依循 GHG Protocol 規範精神，辦理排放源鑑別與溫室氣體排放量計算，作為建構盤查邊界、盤查方法及數據管理基礎之依據，逐步完善本公司溫室氣體管理制度。
- 辨識主要碳排放熱點，作為減量措施規劃依據，透過盤查結果掌握高排放環節，評估可能之改善方案，逐步推動節能減碳措施，以降低營運活動對環境之影響。
- 建立資料蒐集與管理機制，提升能源管理效率，持續強化內部數據蒐整流程與管理品質，提升能源使用資訊之完整性與可追溯性，作為未來排放管理及決策分析的重要基礎。

未來，騏億鑫科技將持續精進溫室氣體盤查、查證及資訊揭露機制，並配合相關法規要求與永續發展趨勢，逐步提升碳管理能力與揭露透明度，以落實低碳轉型及永續經營目標。

3.3 廢棄物管理

3.3.1 廢棄物管理措施

針對營運及生產活動所產生之廢棄物，騏億鑫科技依循相關環保法規與主管機關規定，採取妥善之分類、清運、處理及再利用措施，以降低廢棄物對環境造成之影響，並持續強化資源循環利用與減量管理。逐步提升廢棄物管理效率，朝向減廢、資源循環及永續經營之目標邁進。

廢棄物內部管理制度

- 落實一般廢棄物合法清運處理，針對工廠事業活動所產生之一般廢棄物，納入列管範圍，並委託具合法資格之清運處理業者辦理，以確保廢棄物處理流程符合相關法令規範。
- 推動生產廢棄物分類回收與再利用，對於生產活動所產生之廢鐵，透過分類蒐集與妥善管理，交由合規業者進行循環再利用，以提升資源使用效率，落實循環經濟理念。
- 加強員工分類與減量意識，於廠區及辦公場域設置資源回收桶，推動垃圾分類措施，並持續宣導資源回收與廢棄物減量觀念，以提升員工環境保護意識與日常實踐成效。
- 逐步建立廢棄物數據蒐集與分析機制，為強化廢棄物管理效能，本公司正逐步建立廢棄物相關數據之蒐集、統計與分析方式，未來將據以訂定廢棄物減量目標，持續優化管理作法並提升整體環境績效。

3.3.2 廢棄物產生與處置

騏億鑫科技產生之廢棄物為非有害廢棄物，包含一般事業廢棄物、生活廢棄物、廢鐵與營建混合物。所產生之廢棄物委由合格第三方清運廠商載運處理。2025 年廢棄物總量為 11.25 公噸，其中以營建混合物與一般事業廢棄物為主，分別占廢棄物總產生量 38.8%及 33.8%。本年度廢棄物產生總量相較 2024 年度增加，係因 2025 年興建總部廠房，拆除地面既有設施產生之營建廢棄物。

近兩年廢棄物產生及處理量

廢棄物種類	廢棄物細項	2024	2025	處理方式
非有害廢棄物 (公噸)	一般事業廢棄物	4.62	3.80	焚化 (非能源回收)
	生活廢棄物	1.62	2.79	焚化 (非能源回收)
	廢鐵	0.25	0.29	回收
	營建混合物	-	4.37	回收
廢棄物總量 (公噸)		6.49	11.25	
廢棄物密集度 (公噸/百萬營收)		0.01	0.01	

註1：廢棄物產生量與處理量相同，處置方式皆為離廠。

註2：生活廢棄物統計範圍為北、中及南部辦公室。

生活廢棄物產生量=每月辦公室內勤人員在職人數×該月平均每人每日一般廢棄物產生量×(8÷24)。

該月平均每人每日一般廢棄物產生量係依據環境部網站各區執行機關一般廢棄物產生量之平均每人每日一般廢棄物產生量。並考量員工正常上班時間為 8 小時，以此為比例推估。

註3：廢棄物密集度=廢棄物總量÷密集度分母。密集度分母為年度個體財務報表之營業收入（新台幣百萬元），各年營收分別為：2024 年度 1,849 百萬元、2025 年度 1,500 百萬元。

3.4 水資源管理

3.4.1 水資源風險與管理

隨著極端氣候現象加劇，各地區在暴雨、乾旱與洪水事件也逐漸增加，全球降雨時空分布失衡已成為常態，並可能進一步造成企業供應鏈、營運據點及商業模式產生衝擊。因此，水資源風險管理已成為營運不可忽視的重要議題。根據世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具檢視騏億鑫科技全球營運據點之水資源風險情形，結果顯示除美國子公司位於高水資源壓力地區外，其餘營運據點皆位低度水資源壓力地區。此外，公司提供之產品服務水資源仰賴程度並不高，因此評估對集團整體來說，並無顯著水資源相關負面衝擊，然而騏億鑫科技仍持續追蹤各據點水資源風險變化、內部用水情形，以因應可能發生的相關水資源風險，並評估可行的節水措施。

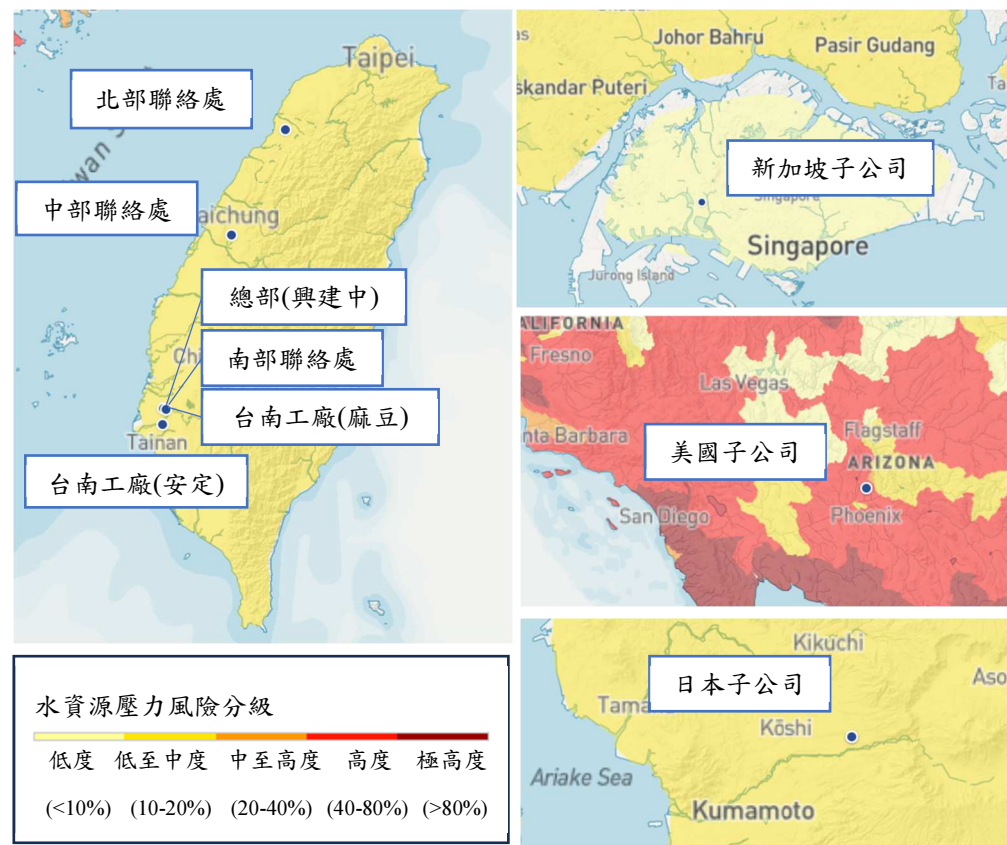
3.4.2 水資源取用

2025 年取水總量為 1.18 百萬公升，以辦公室用水及廠區生產使用為主，並無大量用水之製程，取水皆源自於第三方自來水公司供水。本年度用水量與前年度並無顯著變動情形。

近兩年用水統計

年份	2024	2025
取水量（百萬公升）	1.15	1.18
取水密集度 （百萬公升/百萬營收）	0.00062	0.00079

水資源壓力分析



- 註 1：取水量依水費單統計。僅中部聯絡處採每人每日用水量推估。計算方式如下：
 用水量推估=該月員工數×工作天數×每人每日用水量(公升)×(8÷24)÷10⁶
 每人每日用水量係依據經濟部水利署網站公告之自來水生活用水量統計。並考量員工正常上班時間為 8 小時，以此為比例推估。
- 註 2：密集度分母為年度個體財務報表之營業收入（新台幣百萬元），各年營收分別為：2024 年度 1,849 百萬元、2025 年度 1,500 百萬元。

第四章 產品價值創造

4.1 產品研發與創新

4.1.1 產品實力與市場佈局

騏億鑫科技主要業務為提供高科技廠及半導體相關工廠製程冷卻水系統(PCW)氣體製程供應系統(GAS)、電腦輔助設計系統(CAD)、潔淨真空系統(Pumpingline)、氣體控制閥模組(GAS DP)、訊號線系統(E-Sensor)等二次配管工程，屬於高科技廠務之一，此外亦包含廠務設備所需之材料、零配件等製造、組裝及銷售業務。

產品別銷售統計

產品	2024		2025	
	營收金額	占比	營收金額	占比
工程收入	658	34.86%	1,237	70.36%
材料出售收入	1,102	58.37%	475	27.02%
其他	128	6.77%	46	2.62%
合計	1,888	100.00%	1,758	100.00%

註：此表數據源係自經會計師查核簽證之合併財務報表。

營收金額單位為新台幣百萬元

近年來隨著半導體及高科技等產業蓬勃發展，營業規模不斷擴大，為因應營運需求，故騏億鑫科技 2024 年於台南麻豆興建企業總部，目前尚在興建中。截至目前生產設施廠所數共計 2 處。



4.1.2 創新研發

技術及研發情況

➤ 精進管材及表面處理

半導體廠房係為極精密產品，生產過程更重視精密度及整潔度，廠務系統的工程也需要達到此標準，故針對不鏽鋼管及高純度聚合物管材要求極高，包含高耐腐蝕、低微粒脫落等要求。

➤ 接頭及密封

管路接頭要求電熔焊接，須高重複精密與表面平整。現場施工要求快速，以便維護更換熔接管件與快拆卡箍。

➤ 工程模組化及預製化

無塵室內施工工期皆有嚴格管控，騏億鑫科技亦考量客戶需求，近年精進模組化及預製化，減少廠內施作時間，且快速完成工程。

➤ 絕熱與減震

半導體要求降低熱能損失及凝結風險，在管線等工程絕熱有一定要求，且台灣處於地震帶，工程也需考量地震震動負載，保障管線安全。

截至 2025 年底，騏億鑫科技目前已取得/申請國內外五項專利。

開發成功之技術或產品

年度	產品名稱	項目與成就
2022	型鋼組合結構台灣新型	導入模組化設計，有效提升施工效率並縮短工期。
2023	型鋼組合結構日本新型	符合高標準抗震規範，順利完成高精度施工整合。
2023	型鋼組合結構美國新型	導入於美國半導體廠工程，強化模組化安裝效率與結構精度，支援高規格建設需求。
2024	型鋼組合結構新加坡新型（申請中）	因應城市密集與施工限制，優化模組設計並成功應用。
2024	型鋼組合結構馬來西亞新型（申請中）	應用於半導體廠建設，因應當地氣候優化結構設計並提升施工穩定性。

未來研發計畫及預計投入之研發費用

因應產業多元化發展趨勢，騏億鑫科技除深耕半導體廠務領域外，亦與台灣／日本材料商、學研單位(工研院、台科大等)和系統整合商合作，將研發技術擴展應用至半導體及化學製程等產業，開發具高通用性與客製化能力之模組化工程系統與材料平台，提升技術附加價值與市場彈性。

產業別	研發項目	技術方向與目標	預估投入年度
半導體	智慧化廠務模組平台(e-Utility Module)	結合感測、自動化閥控與 AI 監控，提升建廠效率與 ESG 表現	2026~2028
化學製造	高壓氣體／液體多管併送系統	建構多介質整合型供應平台，減少現場配管與交叉干擾	2027~2029
全部產業通用	BIM+IoT 工程模擬與遠端監控平台	將廠務系統全模組 3D 建構整合物聯網感測及雲端監控功能	2027~2029
半導體	製程用接頭自動化組裝技術	提升軟管接頭壓接作業之品質穩定性與生產效率，降低人工作業誤差及不良率	2025~2027
半導體	高潔淨真空球閥與製程優化	高潔淨真空球閥之技術發展，著重於提升潔淨製程、強化密封性能、優化流道結構及製程自動化	2025~2027
半導體	管路精密開孔與接口整合技術	提升加工精度與密合度、優化接口設計及製程穩定性。	2026~2028

4.2 客戶服務與品質管理

4.2.1 產品品質管理

騏億鑫科技於工程品質管理上，依循內部所制訂之品質管理計畫，全面落實品質控管。於施工前，透過建立品管組織、訂定施工要領、執行材料與設備審查及建立品質管理標準，確保施工基礎與品質要求明確；施工過程中，依標準流程執行作業，落實自主檢查、檢驗停留點查驗及品管(QC)標籤與紀錄管理，強化施工品質一致性與可追溯性；完工後，執行功能測試、運轉檢測確保系統運作正常，並將相關品質文件彙整，作為驗收與結案之依據；同時，透過教育訓練、工具箱會議及專業資格管理，持續提升施工人員之品質意識與專業能力，以確保工程品質穩定並符合客戶及相關規範要求。於 2025 年騏億鑫科技工程處同仁獲得客戶裝機工程項目優良品質管理獎項。



4.2.2 客戶關係管理

騏億鑫科技以客戶需求為核心，透過跨部門協作與專案管理機制，持續掌握工程進度與品質狀況，並就客戶提出之需求或變更事項進行審慎評估與即時回應，以確保專案執行符合客戶期待與實際需求。為強化服務即時性與溝通效率，公司於北、中、南部設立聯絡處，並布局海外據點，建構區域與跨境支援網絡，提供在地化與即時性服務，提升專案支援能量與工程交付穩定性。同時，公司亦將客戶回饋納入專案檢討及內部流程優化，作為精進服務效能與提升專業能力的重要依據，持續強化整體服務品質與客戶滿意度，深化與客戶之長期合作關係，並作為推動企業永續經營之重要基礎。

若有相關建議，可透過聯絡信箱 ir@cyhco.com.tw 聯繫。

4.2.3 客訴處理流程

騏億鑫科技依據公司「客訴處理作業辦法」，針對客戶申訴案件建立標準化處理流程，依案件性質區分為銷貨、工程承攬及重大異常等類型，並由權責單位進行原因了解、異常分析、責任釐清及後續處置，必要時提報主管核准後辦理退换货、改善措施或相關賠償作業。對於涉及重大異常或法律爭議之案件，亦依內部程序進行審慎評估、追蹤與紀錄。透過明確之核准機制、處理紀錄保存及控管重點管理，騏億鑫科技持續強化客訴應對效率與服務品質，維護客戶權益並降低營運風險。

4.3 資訊安全管理

4.3.1 資安政策

騏億鑫科技重視資訊安全管理，致力建構安全、穩定且具韌性之資訊環境，以維護營運持續性、保障公司資訊資產，並降低外部攻擊及內部資料外洩風險。本公司資訊安全權責單位為資訊室，負責制訂內部資訊安全政策、推動與落實。本公司資訊安全政策業已制訂，並經總經理核准公告實施。本公司全體人員、與本公司有業務往來之廠商及其員工或臨時雇員等應確實瞭解本資訊安全政策，以維護本公司所有業務之資訊安全與永續經營。於執行各項作業活動時，相關人員皆必須遵循規範，違者將依懲戒規定辦理。

為強化資訊系統防護，公司於網路環境中建置防火牆設備，並於系統伺服器主機內安裝防毒軟體；另有外包廠商協助定期檢視系統運作與資安狀況，若發現異常即通報權責主管處理。同時，針對人員或電腦設備異動情形，亦落實相關控管措施，以防止內部資料外洩。基於上述管理原則，騏億鑫科技訂定資通安全檢查之控制作業如下，以維護資訊系統能有效運作：

資通安全檢查之控制作業

作業程序	管理措施說明
系統安全防護	• 設置專責人員負責資訊系統安全預防及危機處理 • 建立網路安全控管機制，保護網路傳輸資料安全 • 針對跨公司連網環境，加強防毒軟體及防火牆設置 • 個人電腦及伺服器定期執行病毒掃描與更新病毒碼 • 定期執行資通安全檢查，並就異常事項進行通報、紀錄及追蹤改善 • 宣導合法軟體使用觀念，並教育員工正確認識電腦病毒及資訊安全威脅，提升整體資訊安全警覺
身分與存取控制	• 依業務範圍設定使用者帳號及權限，使用者職務異動或離職時，立即撤銷或調整帳號及權限 • 要求使用者避免採用易遭猜測之密碼並定期變更 • 每位使用者均配置個人專屬帳號及密碼，即使共用設備亦不得任意存取他人資料 • 網路硬碟資料依使用者帳號設定存取權限，並定期審查權限及執行資料備份 • 高權限系統如網路申報、網銀及海關付款系統，由權責主管審慎評估後指派可信賴人員管理
資訊系統復原	• 建置服務中斷通報及應變機制 • 重要資料定期備份，並依日期、檔案及部門別分類保存，以利查詢與復原

4.3.2 個資保護

騏億鑫科技遵循《個人資料保護法》規定，於內部資訊安全相關辦法已明確規範，進行資訊處理時，若含有個人資料，應依照法令規定審慎處理，不得私自蒐集或洩漏業務資訊，非公務用途嚴禁調閱使用。資料存取、系統存取與網路存取等設定控制機制，透過分級分類管理制度，控管各式資料可接觸人員及設定其可處理方式，以提升個人資料保護。

如有職務異動、變更、離職、負責人調動等因素，應立即進行權限變更。若更換設備，重要資料應由電腦資訊處備份，再將儲存設備重新格式化後重新配置，以避免前一使用者資料留存。而設備報廢前應由電腦資訊處移除機密性、敏感性資料及授權軟體，並採安全覆寫、清除軟體或物理破壞方式銷毀儲存媒體，確保資料無法還原。如委託第三方銷毀，則額外要求第三方簽訂保密合約，以確保資料安全。

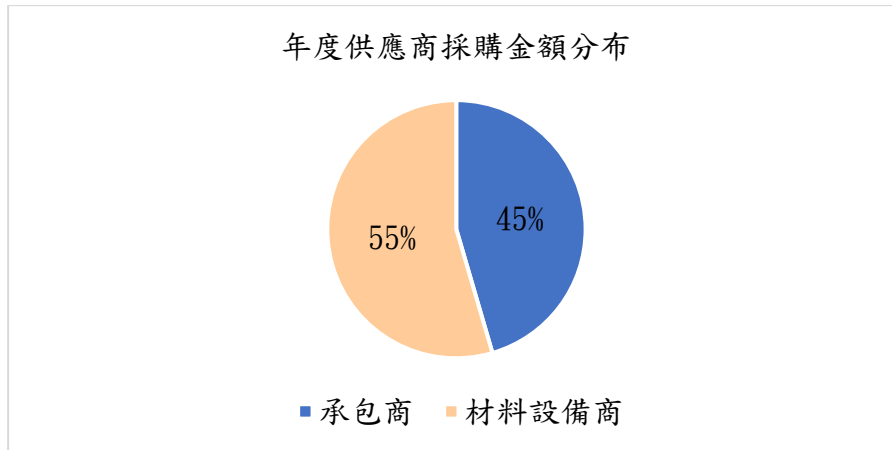
4.3.3 資安事件通報與因應

為即時掌控資通安全事件，並有效降低其所造成之損害，當內部人員發現資通安全事件時，應立即向電腦資訊處主管通報，若事件嚴重程度達中度或重度，應報告或通報總經理。電腦資訊處主管將與相關單位密切合作調查及處理事件，並適時掌握事件處理之進度及其他相關資訊。若資安事件導致利害關係人個資相關權益受損時，應適當地回應與處理。

2025 年，騏億鑫科技並無發生重大資安或客戶隱私或資料外洩事件。

4.4 供應鏈管理

騏億鑫科技營運過程中各項訂單與專案的完成，供應商夥伴扮演著重要的角色，目前供應商依性質主要分為材料供應商與工程承包商兩大類。本公司以永續管理為核心，致力與供應商建立長期穩定合作關係，因此我們訂定及建立供應商管理政策與辦法，作為雙方合作與管理之依據，確保合作夥伴符合本公司要求。未來也將逐步關注供應商於環境與社會面向的影響，除評估其技術能力、交期、價格與品質表現外，亦要求其共同落實誠信經營、人權保障、職業安全衛生與環境保護等責任，逐步關注供應商於環境與社會面向的影響，強化供應鏈韌性。



供應商管理政策

➤ 道德規範

- 遵守相關法令與誠信經營原則，禁止貪腐、不公平交易及不實行為
- 重視智慧財產權，避免任何侵權行為
- 落實資安與機密資料保護

➤ 勞工與人權

- 禁用童工、強迫勞動、奴役或販賣人口及剝削性勞工
- 尊重保障員工基本人權，禁止任何形式歧視或不當對待
- 提供安全、衛生且公平的工作環境
- 合理安排工時與休假，並提供符合法令之薪資與福利
- 尊重員工自由結社及集體協商之權利

➤ 健康與安全

- 遵守職業安全衛生與勞工健康相關法規
- 推動安全、衛生及環境保護相關教育訓練
- 建立安全健康的職場環境，促進員工身心健康
- 鼓勵員工參與安全、健康與環境議題之溝通與改善

➤ 環境保護

- 推動節能減碳、資源有效利用與環境保護措施
- 妥善管理污染物、有害物質及廢棄物，並符合法規要求

新供應商遴選

供應商遴選時，採購人員評估供應商組織健全程度、營運穩定性、財務狀況、報價合理性及透明度、合作意願、供應商的獨特性與專業能力等項目，並給予評分，合格者方可列入合格供應商名單中，確保所採購之原物料、成品、半成品、工程設備與發包工程的品質、交期與環境安全衛生符合公司標準。

供應商定期評鑑

每年至少定期考核一次，評鑑項目包含品質、交期/工期與進度管理、價格、勞安表現與協調性。評鑑方式包含書面與實地兩種方式。依評鑑結果將供應商分類為 A、B、C 三級，A 級供應商為合格廠商；B 級者列入合格供應商，惟列為觀察對象，視評鑑結果與實際表現，得視情況暫緩下單、調整合作比重，或列入替換名單；落入 C 級者即為不合格供應商，須立即更換。2025 年度已針對所有供應商評鑑，共計 189 家，完成率 100%，評鑑結果並無供應商落入 C 級。

在地採購

透過在地採購方式減少原物料或設備運輸時產生之碳足跡，本公司將於國內依法設立，且主要營運或生產據點位於國內之供應商定義為在地供應商，經統計 2025 年度在地採購比率達 100%。

第五章 和諧健康職場

5.1 員工權益保障

本公司重視員工之基本人權與工作尊嚴，致力於營造安全、尊重且友善之職場環境。為防範職場不法侵害行為，並保障員工免於性騷擾、暴力或其他不當對待，公司已依相關法令規定訂定「性騷擾防治申訴及處理辦法」，並公告「預防職場不法侵害之書面聲明」作為公司推動員工權益保障與職場安全管理之重要依據。

本公司明確表達對任何形式職場不法侵害行為零容忍之立場，包含暴力、威脅、騷擾或其他影響員工身心健康與工作尊嚴之不當行為，並承諾提供員工安全、健康且免於恐懼之工作環境。同時，透過性騷擾防治相關規範，明定禁止性騷擾行為之態樣、處理原則與責任歸屬，以保障員工於工作場所中之人格尊嚴與人身安全。

在制度設計上，公司已建立明確之申訴與處理機制，當員工遭遇或知悉職場不法侵害或性騷擾情事時，得依公司公告之管道提出申訴。相關案件將依既定程序受理、調查及處理，並確保處理過程之公正性與保密性，以維護當事人之權益，並避免任何形式之不利對待或報復行為。

此外，本公司持續透過內部宣導方式，強化員工對職場不法侵害防範及性騷擾防治之認知，提升全體同仁對尊重、包容與職場倫理之重視，並促進相互尊重的工作文化。公司亦將相

關制度納入日常管理與內部規範中，定期檢視其妥適性與有效性，以確保員工權益保障措施能持續落實於營運活動中。

透過上述制度與作為，本公司致力於建立一個安全、友善且具信任基礎的工作環境，確保員工在尊嚴與保障下安心投入工作，並共同促進公司之穩健營運與永續發展。

順暢的溝通管道

為確保員工權益保障措施能實際落實於日常工作中，本公司透過明確且正式之溝通管道，使員工得以於適當時機反映意見、提出申訴或通報不當情事。公司已依既有內部規範，提供員工於遭遇職場相關困擾或不當對待時，得循公司公告之申訴與通報管道提出反映，相關案件將由指定單位依程序受理與處理。為維護制度之公正性，公司於申訴受理與調查過程中，重視當事人隱私與資訊保密，並避免任何不利對待情形，以提升員工對溝通機制之信任。透過制度化之申訴與溝通設計，本公司使員工得以在安全且受保障的環境下表達意見，並將相關回饋作為內部管理檢討與持續改善之重要參考，促進勞資間理性對話與相互理解，進而形塑尊重、信賴且穩定之職場溝通文化。2025 年度，本公司未有勞資爭議情形發生。

5.2 多元職場

本公司重視多元與包容之職場文化，致力於營造尊重個人差異、平等對待員工的工作環境。公司於各項人力資源管理與日常營運中，秉持公平、尊重與不歧視之原則，確保員工於工作場所中，能在免於不當對待、騷擾或壓迫的情況下安心投入工作。

本公司透過既有之管理制度與內部規範，落實對員工人格尊嚴與基本權益之保障，並明確禁止任何可能影響員工身心健康、工作尊嚴或公平對待之行為。藉由職場不法侵害防範與性騷擾防治等相關制度之建置與公告，建立相互尊重、理性互動的職場氛圍，促進不同背景員工之良性溝通與合作。

此外，本公司亦透過內部宣導與管理機制，持續強化同仁對尊重差異、友善互動及職場倫理之認知，並結合申訴與溝通管道，讓員工得以在受到保障的情況下表達意見與需求。透過制度化管理與持續改善作為，公司期望打造一個安全、包容且具信任基礎的多元職場環境，支持員工長期發展，並共同推動企業之穩健營運與永續發展。

2025 年，本公司未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

5.2.1 人力結構

本公司重視多元文化與職場包容，致力於打造尊重差異、機會平等之工作環境，並規劃持續推動員工組成多元化，營造包容且友善的職場氛圍，為全體同仁提供平等且一致的職場環境，以吸引來自不同背景之優秀人才。2025 年，本公司員工總計 157 人，並且包含身心障礙員工 1 名擔任非管理職職務，佔全體員工比例 1%，符合法規進用身心障礙者要求。員工整體性別分布上，男性約占 54%、女性約占 46%；員工職級分布上，其中共有 51 位管理職，其中女性主管占總主管人數比為 41%，整體員工性別比率均衡；年齡分布上，以年齡介於 30~50 歲之同仁占比最大，約占總員工人數 69%，其次為同仁年齡小於 30 歲者，占全體員工的 22%；在學歷分布上，以擁有學士學歷之同仁占比最大，約占總員工人數 66%。

人力組成結構

● 近兩年員工性別分布

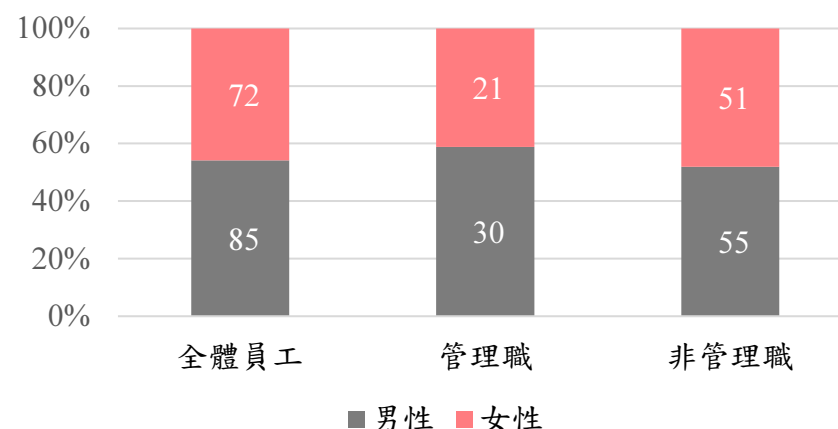
年份	男性		女性		總計
	人數	佔比	人數	佔比	
2024	67	51%	64	49%	131
2025	85	54%	72	46%	157

● 近兩年進用身心障礙者情形

年份	管理職	非管理職	總計	佔比
2024	-	1	1	1%
2025	-	1	1	1%

● 2025 年員工按職別區分

類型	男性		女性		總計
	人數	佔比	人數	佔比	
管理職	30	59%	21	41%	51
非管理職	55	52%	51	48%	106



註 1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。兩年度本公司員工皆為正職且全職之員工。

註 2：正職與臨時係指定期與不定期契約，請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註 3：全職/兼職：兼職（即所謂的部分工時勞工），依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

註 4：管理職係指擔任副主任(含)以上者；非管理職則為副主任以下者。

2025 年按性別、年齡層及職別區分的員工人數與佔比

員工類別	<30 歲（不含 30 歲）		30~50 歲		>50 歲（不含 50 歲）		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
管理職	2	2	24	17	4	2	51
非管理職	19	12	32	35	4	4	106
小計	21	14	56	52	8	6	157
百分比（按性別區分）	25%	19%	66%	72%	9%	8%	
百分比（按年齡區分）	22%		69%		9%		

註：管理職係指擔任副主任(含)以上者；非管理職則為副主任以下者。

2025 年依學歷區分員工類別的員工人數與佔比

員工類別	博士	研究所	學士	專科	高中 (含) 以下	合計
管理職	-	2	38	5	6	51
非管理職	-	7	66	4	29	106
小計	-	9	104	9	35	157
佔比 (%)	-%	6%	66%	6%	22%	100%

註：管理職係指擔任副主任(含)以上者；非管理職則為副主任以下者。

5.2.2 人力流動情形

2025 年度本公司共招募 73 位新進員工，新進率約為 46%，共 47 位員工離職，離職率為 30%。離職原因主係因本國籍人員對無塵室工作環境、制度及薪酬結構之適應情形相關，本公司計劃未來逐步強化薪酬制度，鼓勵在職員工透過提升工作效率獲取獎勵，以增進留任意願，同時降低人員流動所帶來的人力短缺影響。

新進離職員工統計

項目		新進		離職	
性別	年齡	2024	2025	2024	2025
男	<30 歲	11	13	11	5
	31-50 歲	8	23	12	15
	>51 歲	1	3	1	1
	小計	20	39	24	21
女	<30 歲	6	18	6	12
	31-50 歲	17	14	9	14
	>51 歲	1	2	2	-
	小計	24	34	17	26
合計	<30 歲	17	31	17	17
	31-50 歲	25	37	21	29
	>51 歲	2	5	3	1
	小計	44	73	41	47
新進比率/ 離職比率		34%	46%	31%	30%

註 1：新進比率=該年度依照各類別之新進員工人數÷該年度各類別員工年底總人數×100%

註 2：離職比率=該年度依照各類別之離職員工人數÷該年度各類別員工年底總人數×100%

5.2.3 薪酬福利制度

本公司致力於提供透明且公平的薪酬制度，根據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向而受到差別待遇，並提供高於法規要求之基本薪資給薪以及多元之員工福利，保障基層員工之權益與福祉。2025 年，整體員工薪資平均數為 894 仟元、福利平均數為 1,193 仟元，兩者相較前一年度下降，薪資平均數降低係因聘僱新員工人數增加，而福利平均數下降主係 2024 年度發放員工認股權所致。非擔任主管職員員工薪資平均數 864 仟元，近兩年度並無重大變化。

整體員工薪資福利平均資訊

項目	2024	2025
員工薪資平均數（仟元/人）	1,136	894
員工福利平均數（仟元/人）	2,164	1,193

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2024	2025
員工薪資平均數（仟元/人）	812	864
非擔任主管職之全時員工薪資 平均數變動百分比		6.3%
員工薪資中位數（仟元/人）	774	776
非擔任主管職之全時員工薪資 中位數變動百分比		0.3%

5.2.4 多元福利

本公司重視員工工作與生活平衡，除依法提供員工應有之基本勞動保障外，亦透過多元福利措施，關懷員工於不同生活面向需求。提供多項員工福利涵蓋獎金補助、健康照護、員工關懷及節慶福利等，相關措施包含員工旅遊補助、健康檢查、生日禮金、中秋烤肉活動、團體保險等，藉由多元福利安排，提升員工整體福祉與歸屬感。

在支持員工兼顧家庭責任方面，本公司已建置友善家庭之相關職場支持制度，提供員工於符合規定情形下，得依實際家庭需求提出彈性工時、育嬰留職停薪、家庭照顧假及居家辦公等申請。相關制度作為公司支持員工因應不同人生階段需求之重要配套，並由公司依既有管理程序受理與審核。透過上述福利措施與制度設計，本公司期望營造兼顧工作穩定與家庭照顧需求之職場環境，支持員工在不同階段獲得適切協助，並作為公司持續推動友善職場與永續經營的重要基礎。

為安定員工退休後的生活，本公司依《勞工退休金條例》規定按月就薪資總額 6%提撥退休準備金，存入採用勞工退休新制之員工個人勞退金專戶，員工退休金之支付依員工個人退休金專戶及累積受益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。2025 年度及 2024 年度分別依照上述規定提撥 4,803 仟元及 3,690 仟元。

各項員工福利

獎金獎勵	各式補助
• 尾牙/春酒獎項 • 分紅/年終獎金 • 生日禮金 • 員工旅遊補助 • 執照獎勵金	• 結婚祝賀金 • 生育祝賀金 • 喪葬撫卹
健康照護	其他福利
• 健康檢查(91 人次) • 醫生與護理師駐診、健康諮詢 (14 人次)	• 上下班彈性工時制度 • 居家辦公制度 • 育嬰留停 • 家庭照顧假 • 員工旅遊活動(80 人次) • 中秋烤肉活動

2025 年度員工旅遊



5.3 人才發展培育

5.3.1 人才發展管理

專業人才培育，才能使公司於市場保有競爭力，因此鼓勵員工參加內外部訓練課程，取得各項專業證照。公司已推出證照補助方案，補助訓練費用及訓練之差旅費用，以鼓勵員工持續進修。2025 年度，騏億鑫科技接受外部訓練員工共有 99 人次，總訓練時數達 1,328 小時，平均訓練時數為 8.46 小時，總訓練費用達 32.6 萬元。主要訓練內容職業安全衛生相關訓練以及品管人員認證。

2025 年度訓練情形

性別	員工類別	總受訓人次	總訓練時數	平均訓練時數
男性	管理職	18	281	9.37
	非管理職	12	78	3.71
女性	管理職	40	543	9.87
	非管理職	29	426	8.35
總計		99	1,328	8.46

註 1：管理職係指擔任副主任以上(含)者；非管理職則為副主任以下者。

註 2：平均訓練時數=總訓練時數÷該年度 12 月 31 日各類型在職員工人數。

5.3.2 績效考核機制

本公司正職員工處級以下者每年進行一次考核，若為新人於試用期滿時，會有額外一次試用期評核。考核重點著重於評估過去工作任務的執行情況及設定未來的工作目標。2025 年度，除未經公司正式任用人員者以及辦理留職停薪且自復職日起算，工作未滿 3 個月者不納入年度績效考核外，騏億鑫科技 100%正式員工皆完成年度績效評核。考核結果將作為薪酬調整、升遷及職涯發展規劃的重要依據，以確保升遷管道的透明、公正與完善。

5.4 職業健康安全

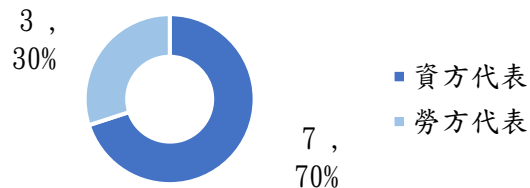
5.4.1 職業安全衛生政策

以「健康、安全、舒適之職場環境」為核心，遵循《職業安全衛生法》為基礎，並依照 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統為制度架構建立內部職安管理制度，因此凡適用《職業安全衛生法》範圍之本公司工作者（涵蓋員工及供應商/承攬商），皆為本公司職安制度管理範圍，並以零職災為目標。

騏億鑫科技職安衛政策

- ✓ 遵守能資源、環境保護與安全衛生法令，建立規範制度
- ✓ 落實汙染防治、廢棄物減量及安全風險控管
- ✓ 辦理節約能資源、環境保護、與安全衛生教育訓練，提升意識知能
- ✓ 推動能資源、環境保護、與安全衛生計畫，營造永續職場

本公司職業安全專責單位由工程部公安單位負責，並已成立職業安全衛生委員會，委員會至少由 7 位以上委員組成，並且定期每三個月召開一次會議，討論、協調、追蹤及建議職業安全衛生相關事務。目前委員勞方佔比 70%，以期有效溝通。



ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統證書



5.4.2 危害辨識與風險評估管理

職安風險應定期評估以鑑別並控管，本公司每年至少定期執行一次危害鑑別及風險評估作業，評估範圍涵蓋公司員工、承攬商及供應商等相關作業，並且包含例行性與非例行性之作業。各作業風險依照嚴重性以及可能性進行風險評估，進一步透過風險矩陣將風險區分為五個等級控管，分別為重大風險、高度風險、中度風險、低度風險與輕度風險，依風險等級決定所需採取降低風險的控制措施，而中度以上風險為必須制訂降低風險之控制措施。

		可能性等級			
		P4	P3	P2	P1
嚴重度等級	S4	5	4	4	3
	S3	4	4	3	3
	S2	4	3	3	2
	S1	3	3	2	1

2025 年度鑑別結果顯示大部分作業落於低度風險，鑑別為中度風險之作業風險為堆疊物料時不慎造成倒塌，壓傷作業人員，因此已規範紙箱或木箱於堆疊時，高度不可超過 1.5 公尺，以減緩風險發生產生之損傷。

根據職業傷害與職業病統計結果，近兩年本公司並無職業災害與職業病紀錄，亦無發生火災情況。

職業傷害與職業病統計

年度		2024	2025
總經歷工時		274,323	220,447
職業傷害	一般職業災害數量 ^{註1}	-	-
	嚴重職業災害數量 ^{註1}	-	-
	職業災害導致死亡人數	-	-
	可記錄之職業傷害件數	-	-
	嚴重的職業傷害比率 ^{註2}	-	-
	可記錄之職業傷害比率 ^{註3}	-	-
職業病	職業傷害所造成的死亡比率 ^{註4}	-	-
	職業病件數	-	-
	職業病死亡人數	-	-
	職業病所造成的死亡比率 ^{註5}	-	-
	可記錄之職業病件數	-	-

註1：一般職業災害定義為損工日數 180 天以內者；嚴重職業定義為災害損工日數大於 180 天以上。

註2：嚴重的職業傷害比率 = [嚴重職業傷害數量（排除死亡人數）×100 萬工時] ÷ 總經歷工時。

註3：可記錄之職業傷害比率（即為失能傷害頻率（FR））=（可記錄之職業傷害件數×100 萬工時）÷ 總經歷工時。

註4：職業傷害所造成的死亡比率 =（職業傷害所造成的死亡人數×100 萬工時）÷ 總經歷工時。

註5：職業病所造成的死亡比率 =（職業病所造成的死亡人數×100 萬工時）÷ 總經歷工時。

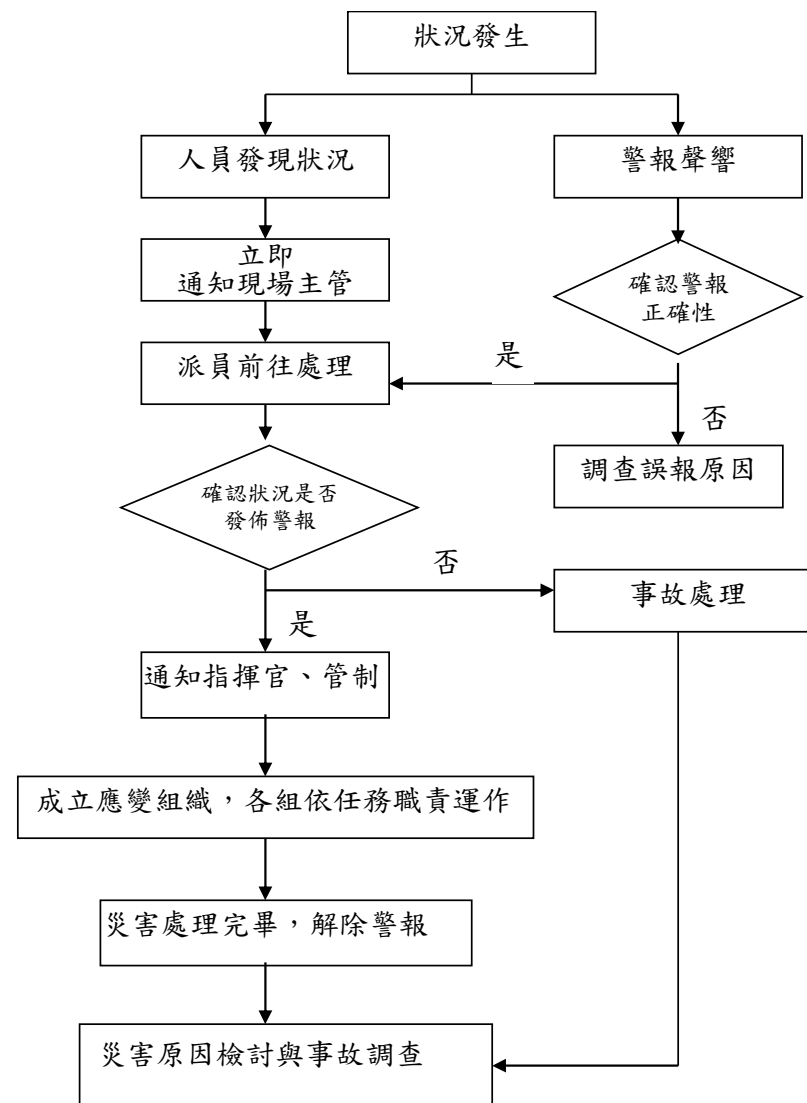
5.4.3 職業災害調查程序

工作場所發生任何職業災害，應依「緊急應變防止計劃」進行事故通報流程、事故調查，並根據調查結果擬定改善措施並且實施。本公司已依照「緊急應變防止計劃」規定，已編列緊急應變小組，確保當發生任何事故或緊急狀況時，能於第一時間採取行動。為確保相關人員熟知緊急應變流程，定期每六個月舉行緊急應變演練，參與演練人員除了員工，也包含承包商及演練當日進入廠區之訪客。年度訓練規劃時亦安排緊急應變人員教育訓練。

騏億鑫預置廠火災實例演練



職業災害緊急處理及調查流程圖



5.4.4 職安衛教育訓練

為確保工作者充分瞭解職業安全衛生法規及熟悉公司安全衛生管理機制，本公司根據法規及職務需求，提供內部員工與外部承攬商職業安全衛生相關教育訓練。內部員工訓練內容涵蓋在職人員及調換作業勞工的一般安全衛生教育，以及職安衛業務主管與管理員、特殊作業人員等專業職位的教育訓練，另外，配合於美國工程專案，亦安排人員接受美國職安衛規定之教育訓練。2025 年，職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 95 人次，總受訓時數 992 小時。

2025 年職業安全教育訓練一覽

課程類別	受訓人次	總訓練時數
一般安全衛生教育訓練	21	108
職安衛主管教育訓練	18	189
職安衛管理員教育訓練	2	18
特殊作業人員教育訓練	48	596
急救人員教育訓練	4	25
美國 OSHA 課程	2	56
合計	95	992

外部承攬商教育訓練，當承攬商為新進者，須完成本公司安排之一般職安教育訓練才可進行施工。此外，當現場工法變更時，將會安排教育訓練，除了提醒施作工法外，亦提醒職安注意事項。2025 年度舉行八次承攬商教育訓練，內容包含工程施作、品質管理缺失教育訓練，共計 50 人次參與，總訓練時數 50 小時。



5.4.5 職業健康促進

為了維護工作場所安全與工作者之健康，騏億鑫科技依循《職業安全衛生法》第 6 條規定，並參考「勞工健康保護四大計畫指引」制定並執行職安相關預防計畫，作為日常落實衛生安全管理之依據。

人因性危害預防計畫	執行職務遭受不法侵害預防計畫
- 作業場所人因工程評估 - 辦理健康/衛生講座 - 於危害作業環境中工作者必須配戴相應之防護具 2025 年度執行情形： ✓ 並無收到人因性危害相關諮詢	- 已建立事件處理程序 - 設置不法侵害申訴專線 - 提供受不法侵害員工協助與諮詢方案 - 辦理性騷擾防治宣導、張貼禁止工作場所職場暴力之書面聲明於公布欄 2025 年度執行情形： ✓ 本年度並未接獲任何通報 ✓ 本年度未有不法侵害情事發生
異常工作負荷促發疾病預防計畫	母性健康保護計畫
- 員工每三年一次健康檢查 - 工時管理機制 - 駐廠護理師每月定期駐廠提供健康諮詢，非駐廠時段亦可致電詢問 - 醫師每兩個月一次到廠駐診 2025 年度執行情形： 2025 年度應健檢員工已全數完成健檢，完成率 100%，共計 91 名 - 現場監工工程師和工安工程師之工作安排，依照現場施工進度給予適當休息	- 主動與駐廠護理師評估孕期員工工作負荷，以此做為工作調整依據 - 駐廠護理師提供免費諮詢服務 - 提供法令所訂之產假、陪產假、育嬰假 - 提供哺乳友善環境及設備，設置哺集乳室，並且提供母乳專用冰箱 - 提供孕婦彈性及多重工時 2025 年度執行情形： ✓ 已完成兩名懷孕員工工作評估 ✓ 申請育嬰留停女性員工 1 名



Engineering Confidence from Ground Up